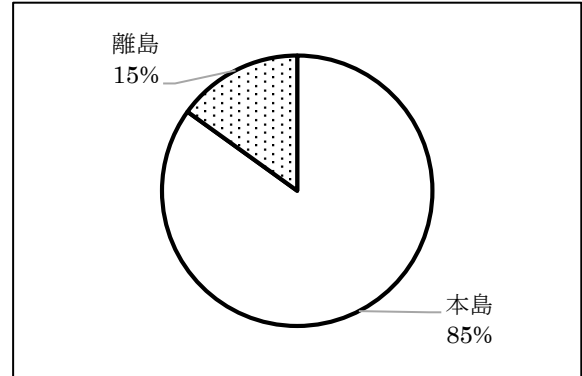


2 調査の結果（全体）

(1) 社会福祉施設・事業所の形態等について

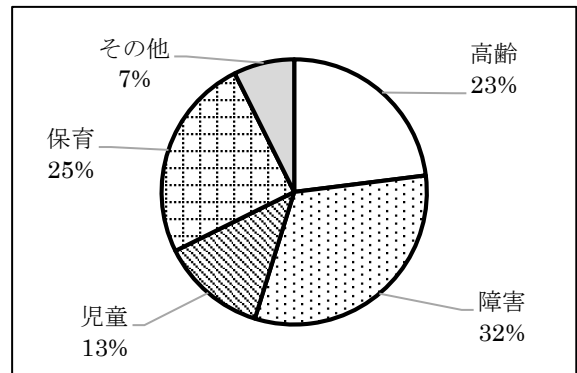
【地区別】

	回答数	%
本島	248	85%
離島	44	15%
合計	292	



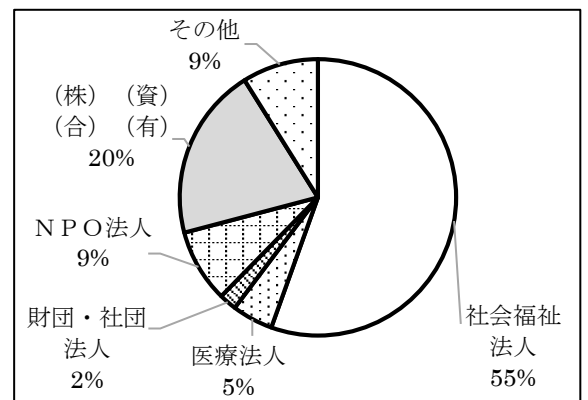
【サービス対象】※複数回答有

	回答数	%
高齢	84	23%
障害	116	32%
児童	47	13%
保育	91	25%
その他	27	7.4%
合計	365	



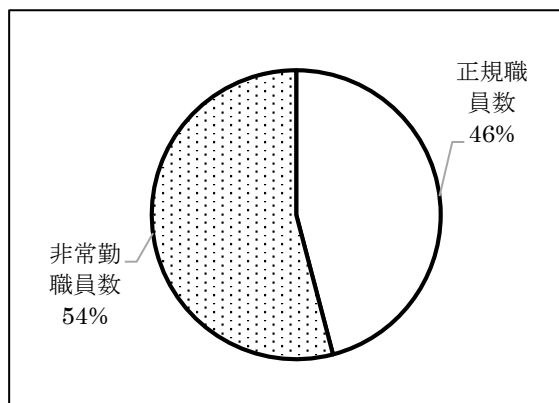
【経営形態】

	回答数	%
社会福祉法人	162	55%
医療法人（特定・社会医療含む）	14	5%
財団・社団法人（公益・一般）	6	2%
特定非営利活動法人	25	9%
株式・合資・合同・有限会社	59	20%
その他	26	9%
合計	292	



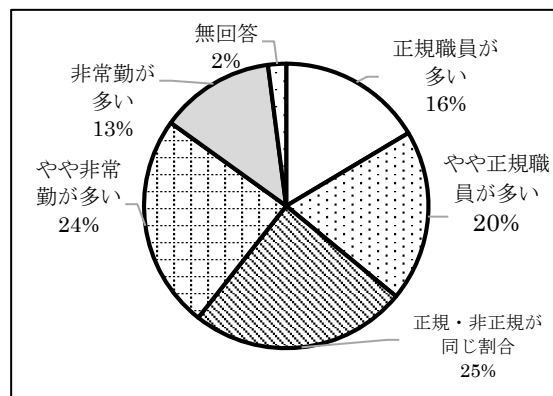
【職員数】

	総数	%
正規職員数	4501	46%
非常勤職員数	5304	54%
合計	9805	



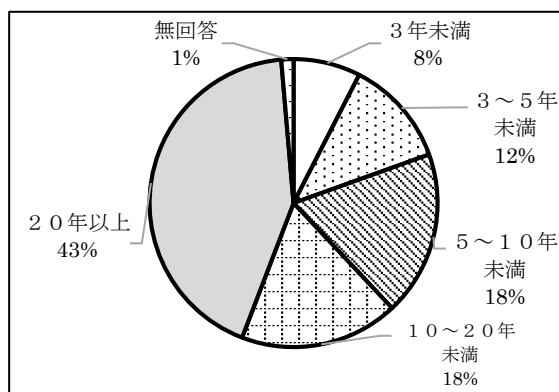
【職員割合】割合は、正職員を基準とする。

	回答数	%
正規職員が多い (80%以上)	48	16%
やや正規職員が多い (60~80%未満)	57	20%
正規・非常勤が同じ割合 (45~60%未満)	72	25%
やや非常勤職員が多い (25~45%未満)	71	24%
非常勤職員が多い (25%未満)	38	13%
無回答	6	2%
合計	292	



【設立期間】

設立期間	回答数	%
3年未満	22	8%
3~5年未満	35	12%
5~10年未満	54	18%
10~20年未満	52	18%
20年以上	125	43%
無回答	4	1%
合計	292	

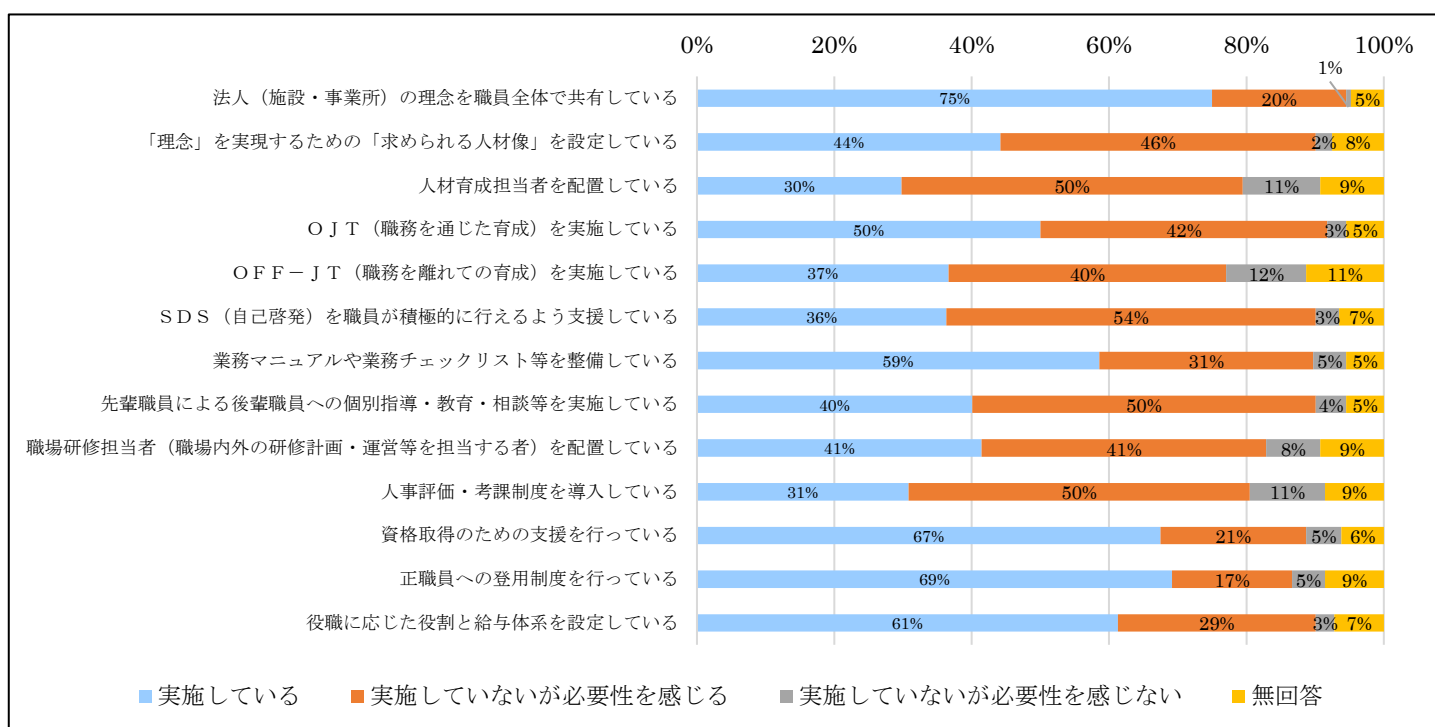


(2) 社会福祉施設・事業所等で人材育成を行っていく中での取り組みについて

【1】福祉施設・事業所の人材育成の取り組み状況について

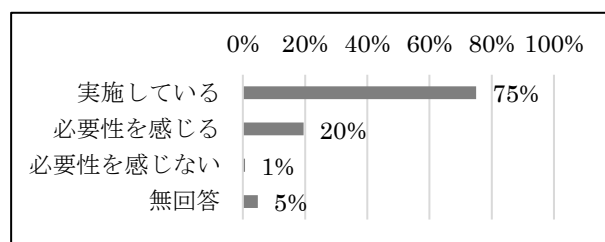
社会福祉施設・事業所等での人材育成の取り組みとして、職員全体での理念の共有や正職員への登用制度、資格取得のための支援を半数以上の施設・事業所が実施していると回答している。

また、実施していないが、必要性を感じていると多くの回答のあった項目は、SDS（自己啓発）を職員が積極的に行えるように支援しているがもっとも多く、次いで、人材育成担当者の配置、先輩職員による後輩職員への個別指導・教育・相談等の実施、人事評価・考課制度の導入となっている。



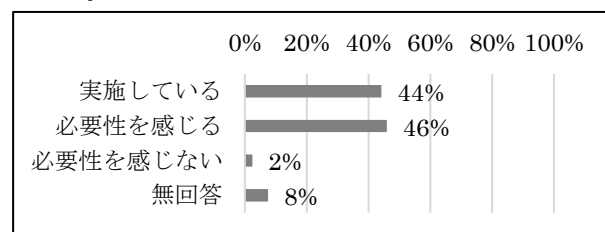
①法人（施設・事業所）の理念を職員全体で共有している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
219	57	2	14



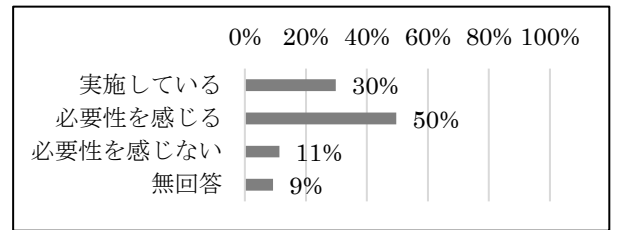
②「理念」を実現するための「求められる人材像」を設定している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
129	134	7	22



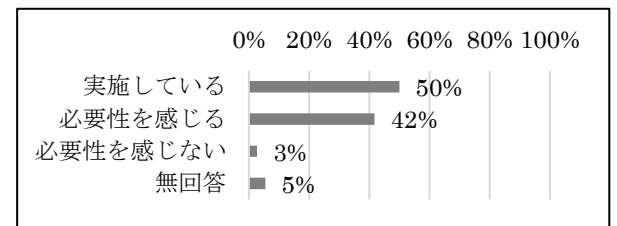
③人材育成担当者を配置している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
87	145	33	27



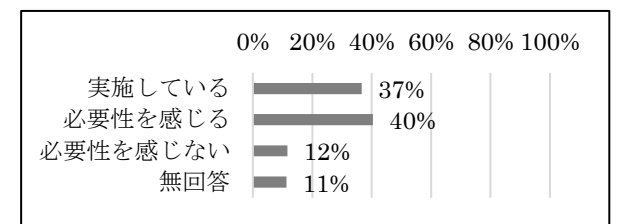
④OJT（職務を通じた人材育成）を実施している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
146	122	8	16



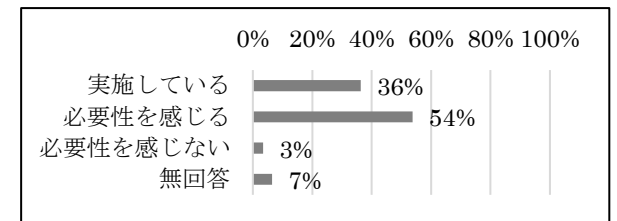
⑤OFF-JT（職務を離れての育成）を実施している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
107	118	34	33



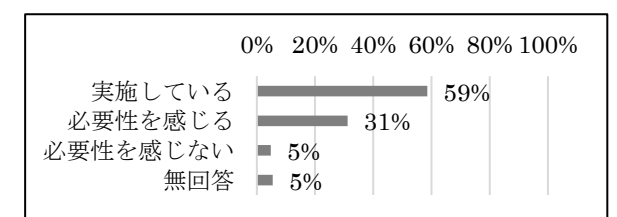
⑥SDS（自己啓発）を職員が積極的に行えるよう支援している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
106	157	10	19



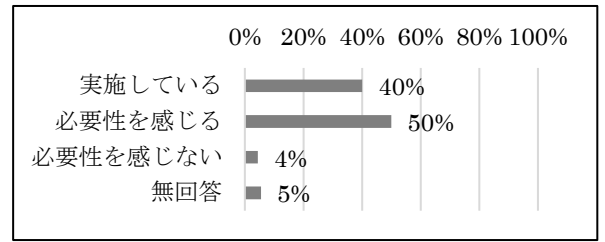
⑦業務マニュアルや業務チェックリスト等を整備している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
171	91	14	16



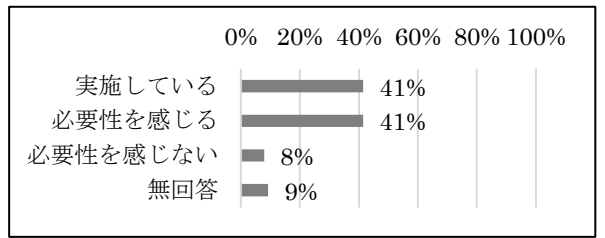
⑧先輩職員による後輩職員への個別指導・教育・相談等を実施している。(チューター制度など)

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
117	146	13	16



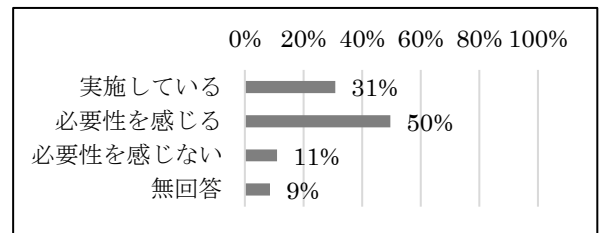
⑨職場研修担当者(職場内外の研修計画・運営等を担当する者)を配置している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
121	121	23	27



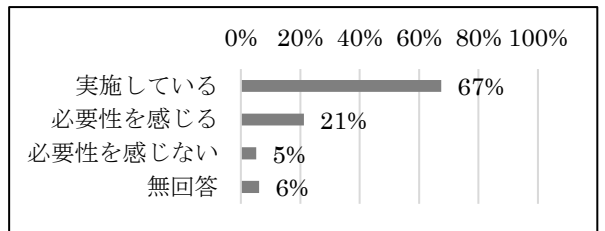
⑩人事評価・考課制度を導入している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
90	145	32	25



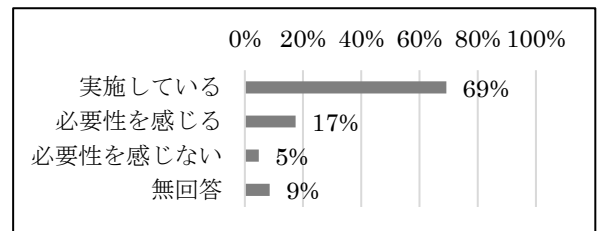
⑪資格取得のための支援をしている。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
197	62	15	18



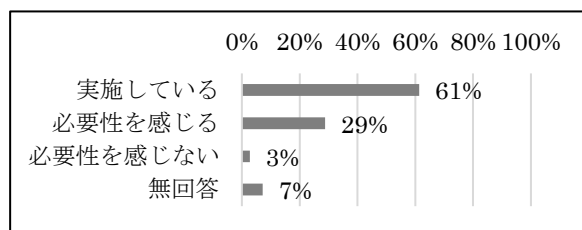
⑫正職員への登用制度を行っている。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
202	51	14	25



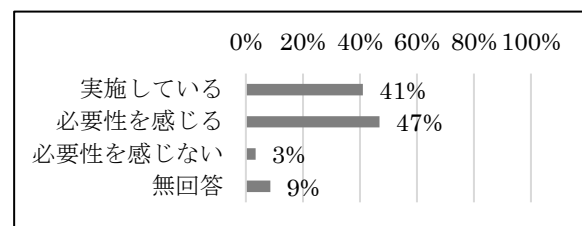
⑬ 役職に応じた役割と給与体系を設定している。(キャリアパスのしくみなど)

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
179	84	8	21



⑭ 人材育成のための予算を確保している。

実施している	実施していない		無回答
	必要性を感じる	必要性を感じない	
120	137	10	25



【2】 人材育成を行っていく中で、取り組んでいることや必要性を感じていることについて

自由記述
○非常勤職員から「責任は負いたくない」との発言が多く聞かれる。資格取得に力を入れるがやる気が薄く感じる。
○仕事内容の理解力はあるが、年代の違いで、物の捉え方、考え方の相違で意見が合わずにトラブルになることがある。お互いに意見が言える職場環境作りが必要である。
○仕事は一人ではできない。身近な人を大切にすることや支え合いの精神をどのように育てるか。職員それぞれの年代（20代～60代）の良さを出して、バランスの良い職場づくりを行う。
○人事評価や考課制度はマイナスになる場合もあるので、より慎重に行うことが大切だと思う。
○沖縄県人材育成企業認証の活用。
○管理職から職員全体が一体となって育成するという意識改革や体制作りが必要である。
○新人職員の定着は難しい、チューター制度あるいは人材育成担当者の配置は特に必要性を感じる。
○保育現場では11時間開所を組み合わせるシフトであり、（その他業種同様）新たな試みに充てる時間的余裕がない。この状態で新たな仕組みの導入に係る時間を行政はどのように想定しているのかが知りたい。
○所内での勉強会を月1回行っている。所外の研修等は職員配置の関係もあり、積極的に参加を促すも職員自身が遠慮しているように感じる。
○業務で手いっぱいになっている、新しい職員が資格や研修への参加が行えるようにする。
○職員不足のため施設内研修ができる派遣講師を求めたい。
○各種研修会への積極的参加、報告書提出。伝達講習会（職員間）の実施。
○教育担当（先輩）、新人職員、現任職員から常に相談に応じる（話を聞く）体制を管理者が持つ。

○自己評価アンケートを基に個人面談し、個人目標の達成度及び課題を丁寧に聞き取り、課題に対しての取り組みを考えている。又自分自身及び同僚をほめたいことを記載してもらい、互いの良い点を再確認することで職場の士気を高め合うようにしている。
○個別面談の方法（組み立て）を学ぶ場を設定してほしい。
○月一回の夜間園内研修を取り入れ、園の方針を踏まえての保育研究を実施したいと考えている。
○日々の業務をするので、なかなか時間が十分に取れず難しい現状があると感じている。
○社内外の研修セミナーの積極的に参加を促している。
○周囲への気の配り方、自ら進んで動くことが大切である、協調性をしっかりと伝える必要性はあると感じる。
○専門学校、大学側との情報交換会を開いてほしい。
○離島で障害者福祉サービスを行う地域の小規模事業所で、利用定員10名と少数、職員とほぼ同数。職員採用や人材育成の重要性を痛感しているが、少子高齢化の昨今、福祉専門職員の確保はとても困難である。採用後の職員の育成を事業所で担わなくてはならない現状と、財政を伴う職員処遇改善の必要についても事業所の責任で遂行しないとしない。地域福祉サービスを地域で完結できる理想的なサービス体制の整備がはたして自事業所にできるのか、前途困難さを感じる。
○キャリアパスのしくみを作成するために、職員の育ちを分析している段階である。すでにキャリアがあって、ここに入職後、キャリアアップしている人が複数いることは、法人の財産となっている。（看護師→保育士、歯科衛生士→保育士、保育士→調理師など）
○まずは意識の向上である
○研修のための予算を確保し、受講料・旅費等の助成を行っている。
○職種ごとの専門研修は積極的に受講させている。
○人材育成の必要性を感じているものの、まだ途中でありしっかりと実践できていないのが実情、もっと時間をかけてしっかりと取り組んでいきたい。
○人材育成予算確保が出来るのであれば、保育士だけでなく、各職務の担当者を研修させて資質の向上を図りたい。
○キャリアパスを具体的に提示し職員が目標をもって仕事に取り組める環境づくり。
○”行政主導型”ではあるがキャリアパスフレームの構築で給与体系の組織化を図り、始動している。次年度から始まる研修等も見捉え職員一人一人が質の向上を念頭に、利用児の成長発達を促し、かつ、権利を擁護できる、環境づくりを行う。また、保護者や地域の子育て家庭の支援も必要に応じて供給していく。
○副園長、主任、副主任のリーダー会議を行い、組織力、人材育成をする。
○保育士の免許を取るために保育内容の指導を常に行っている、保育士が常に心がけないといけない内容の指導を常に全職員に行っている。
○法人が中心となり、人材育成、研修等を行っている。
○「園外研修」を職員にふりかえり、時間が許す限り出席するように促し、小さな施設なので、全体で行けるように心がけている。人それぞれ学ぶ箇所、感じる箇所が違うと思うので、それらを園内研修に活かされたいと思う。

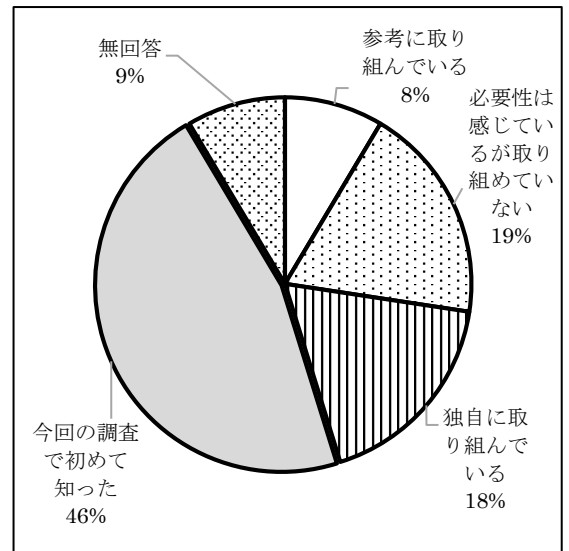
○職員面談を多く設定する必要性を感じており、そのやり方を学ぶことにも必要性を感じている。
○応募者が少ない、そのため、面接及び職場体験を経て、本人のやる気があれば採用する。よって学歴、資格、経験等に個人差が大きく、理念、目的、制度などの理解度を共通化している。
○資格取得への支援の確立（勤務調整等）園内研修への取り組み。
○管理者等の役職と現場職員と1対1で個別に話し業務や労働条件の確認などするようにしている。
○人事評価、考課制度を導入していたが・・・。
○現場の対応に追われ、新職員に対する教育が行き渡っていない。県内外の研修、所内研修等、積極的に実施しているが、今後は、基本においては、マニュアルにて明文化していくことも必要であると痛感している。今年度は、職員研修に力を入れていきたい。
○障害サービスを行っている施設で、介護職の有資格者を採用するが、介護保険に沿ったイメージの講習内容が多く、障害系をイメージした内容が少ないため、介護保険の業務イメージを持っての応募が多い。採用に至っても業務内容について疑義が多く、定着しづらい傾向がある。そのため、面接の時から業務内容について時間を取りなるべく具体的に説明を行い、採用後も発生した疑義について早期に解決するための面談を行うように取り組んでいる。
○人件費が市補助金、委託金が主のため、年々予算削減の対応が大きな課題である。
○OJT、OFF-JT、SDSはじめ、動画マニュアル制作を通じた相互支援の実施、情報の共有化と社会学士とともにコミュニケーション技術の推進をしている。
○全職員に業務チェックリストを記入してもらい個人面談を行って、業務の効率化を図っている。
○各自が自分のスキルの確認を行う事、業務OJTの中でできたこととこれから行う必要のある事を自覚すること。多職種内の業務内容の理解が出来るとよい。
○人事考課制度の導入。
○人事評価、考課制度を次年度導入に考えており、活用方法まで検討していきたい。
○人材育成のため、予算や研修の計画を立てるが少人数の部署でもあり、実行に移せていない。
○人材育成の担当者を早々に複数配置したい。
○研修育成担当職員向けの勉強会、研修会を行っている。
○なかなか介護職員が入ってこない現状の中、スキルアップを求めて本人の気持ちはあってもなかなか研修参加の時間等がとれない現状は現実課題。それでも努力していくしかないので、逆にチームワークを良くしていき、交代で研修参加を実施していく。
○キャリアパスのしくみの中で「人材育成」の役割を明確にして、実践・評価をしている。人材育成に係る費用の助成が必要である。

(3) 『沖縄県の福祉・介護分野における人材育成ガイドライン』（以下、ガイドライン）について

【1】 ガイドラインの活用状況について

平成26年度の策定された、ガイドラインの周知、活用状況については、「今回の調査で初めて知った」と回答した施設・事業所が多かった。次いで、「ガイドラインを持っていて人材育成の必要性を感じているが取り組めていない」と回答した施設・事業所が多かったため、今後もガイドラインの活用促進に向けた取り組みを継続して実施していく必要があると感じた。

項目	回答数	%
ガイドラインを参考に人材育成に取り組んでいる	25	9%
ガイドラインを持っていて、人材育成の必要性は感じているが取り組めていない	55	19%
ガイドラインを活用せず、独自に人材育成について取り組んでいる	52	18%
今回の調査で初めて知った	135	46%
無回答	25	9%
合計	292	100%



【2】「ガイドラインを参考に人材育成に取り組んでいる」という回答の内、参考にしている内容について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○人材育成の考え方。
○キャリアパス構築のために、特に目指す人材像、それに必要な技能、知識等を参考にしている。
○職場研修の実施、良い人間関係づくり。
○職員の階層や学習領域を参考にし、研修内容や対象者を細分化して年間研修計画を策定した。
○当園で行っている初任者標準プログラムの中で福祉サービスの基礎知識・技術（社会福祉概論、福祉従事者としての基本姿勢、対人援助技術、記録の意義と目的、事例検討の意義と方法）、組織（施設概念、組織の構成員、防災対策）、財務（財務の理解）、人事・労務（人材育成の必要性、心身の健康管理、労務の意義、スーパービジョン）、サービス（福祉の動向と制度、サービス提供プロセス、リスクマネジメント）、情報（情報管理の概要、情報の有効活用、情報漏洩防止）に分けて活用している。
○階層別研修：管理者、新人職員（1年未満）指導的職員（10年以上）に階層別に分けた。
○園内研修において、研修部員を中心に、計画し、園の強み弱み、自分自身の強み弱み等を分析し、可視化し改善につなげている。ワークシートを利用し実践している。
○職場外研修に積極的に参加し、そこで学んだ内容を他の職員へ伝達する。
○チューター制度の導入・研修推進体制の構築について。
○人材育成の考え方、福祉従事者に求められる役割と目標。
○ワークシート集のチェックリストによる改善取り組みの状況を分析。
○人材育成ガイドラインの「研修推進体制の構築」等を参考にし研修委員会を構成し、標準研修シラバスを参考にしながら福祉サービスの基礎知識・技術を習得するための「職場研修年間スケジュール表」を作成して実施している。
○チューター制度を導入している。

<input type="checkbox"/> 職場研修年間計画やチューター制度の活用している。
<input type="checkbox"/> O J T、O F F - J Tを職員が一年に1個以上は参加できるよう調整している。
<input type="checkbox"/> 新人職員研修の際に参考にしている。
<input type="checkbox"/> 来年度、新卒者の採用を予定しているので、業務理解チェックシートを参考に法人に合ったチェックシートを作成し、利用する予定。
<input type="checkbox"/> 人材確保と人材育成の関係について、利用者満足・経営満足・職員満足の3つの視点、施設事業所の人材育成体制を構築するP D C Aの活用
<input type="checkbox"/> 職種（位）に内容を分類した表など、全体像を把握した人材育成方法を参考にしている。
<input type="checkbox"/> 施設・事業所の理念について
<input type="checkbox"/> チューター制度をどう取り組もうか等を参考にこれから進んでいきたい。

【3】「ガイドラインを持っていて、人材育成の必要性は感じているが取り組めていない」という回答の内、取り組めていない課題について

※同じ内容はまとめている

自由記述
<input type="checkbox"/> 個々の悩みに照合するのが難しい。
<input type="checkbox"/> 時間がない。
<input type="checkbox"/> 担当者を配置していない。
<input type="checkbox"/> 人材育成の必要性については課題共有や共通認識の不足。
<input type="checkbox"/> 保育に関する研修体制を整えている途中のため。
<input type="checkbox"/> 資格や運転免許を有する人材に出会えていない。
<input type="checkbox"/> 今、ガイドラインの周知をしている段階で実行に移せていない。30年度より勉強会など取り入れ実行していきたい。
<input type="checkbox"/> ガイドラインを参考に取り組むが十分ではない、職員不足もあり職場内では計画的に実施が難しい。
<input type="checkbox"/> 業務委託なので、予算がない
<input type="checkbox"/> ガイドラインに沿った、きめ細かなプログラムを実行する時間の確保が難しい。
<input type="checkbox"/> 人員不足のため
<input type="checkbox"/> 法人設立から現在まで、小規模の事業所であり辺地離島の環境もあり、専門知識を有する職員や若年の職員確保等に多くの課題があり、人材育成に関する知識や育成方法など、解決するには壁が厚いと感じている。
<input type="checkbox"/> じっくり読み込み、話し合いを持つ時間と調整等ができていない
<input type="checkbox"/> 時間的余裕がない。他の業務が多い（行政への提出書類作成など）
<input type="checkbox"/> 業務内容が多く、時間の確保が難しかった。
<input type="checkbox"/> 管理者の業務内容が多忙であるため、人材育成に関しての具体的な実践など、取り組むことが難しいため。

○日々の業務が手一杯で、取り組む時間が確保できない。
○保育現場ではなかなか時間を設けることができないので、うまく取り組むことができない。
○ガイドラインが全体的に言葉と内容が難しく感じている。チューター制度など小規模施設では難しい印象もある。
○職員の定着はしてきたが、人員の確保が出来ずに時間的に余裕がない。今のところ資格研修参加が精いっぱいである。
○感じているが時間に追われ、後回しになっている
○利用者の一人一人の個別の状態に対応していて遅れている。
○慢性的な人材不足のため、人材育成の必要性は感じているが、現状は取り組めていない。しかし、資格取得に関する援助は行っている。
○日々の業務に追われていて、計画性が足りない。
○保育士の確保が厳しい、人事考課を活用する状態ではない、離職防止に努めている。
○A型事業所を設立したばかりで、利用者の支援や業務に追われているため。
○他の研修等に時間が割かれ、ガイドラインに沿った計画的な人材育成研修が取り組めていない。
○現場の業務多忙により計画しても進まない状況である、人員配置基準を大幅に超えて人員確保したため、再度検討を行う。
○育成担当者も兼務なので、日々の業務に追われてまとまった時間の確保が難しい。
○業務に全く余裕がなく、ガイドラインの内容を把握していない。

【4】「独自の取り組み」について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○色々な人材育成の本を活用している。
○社労士と相談しながらカリキュラムを作成して実施した。
○新入職員のオリエンテーション及び技術・技能・知識を身に付ける目標を設定し、段階的な内部、外部研修に努めている。
○メンター制度の導入。
○研修を通して、人材育成を行っている。
○取引先へのアイサツ（年2回・暑中見舞・お正月）その他、同業者、役所（担当者）、病院。人脈を広げるため。※コミュニケーションの向上を図る研修に参加する。
○園内外研修の実施している。
○毎月第4土曜日を園内研修に充て、テーマを決めて勉強会を行っている。園外研修で受講したことは職員に報告することで共通認識を持つ。
○well や厚生労働省、県障害福祉課などのHPより公開されている資料集の読み合わせや研修等に出席した職員による研修内容の発表などを行っている。
○法人本部と連携した人材育成（理論、本部派遣、SV招聘、TV（光テレビ）研修等）

○園内外研修会への参加、役割分担表の活用。 資格取得奨励金制度の活用。
○積極的な研修会への参加。資格取得のための支援（予算確保等）
○人材像を明確にし、研修を通して育成。キャリア形成、自己啓発のための時間的な配慮。チューター制度を活用し、管理者、リーダー、一般職員への育成等。 コンピテンシーレベル評価を行い、強み弱みを分析し、個別に育成を行っている。キャリアコンサルトの活用。
○管理者との定期面談を行い、業務に関する話し合いが持てるようにミーティングを行っている。
○キャリア段位制度をカスタマイズしたチェック方法や介護福祉士会の研修体制に合わせたキャリアパスフレームを作成し、取り組んでいる。
○OJTや色々な研修や講習に積極的に参加するようにしている。
○先輩職員による後輩職員への指導、相談等を通して育成できる取り組みを行っている。
○特色保育を行う、専門職員を中心に取り組んでいる。
○毎月の園内研修の際に外部講師を招いての講演や求められる人材像についての外部研修を受けての発表を通して園児や保護者への支援についての技術等を研鑽する場を設けている。
○子どもが幼稚園だと土曜日休みなどの働きやすい職場環境整備を行っている。
○OJT・OFF-JT・SDS・業務マニュアルを整備して取り組んでいる。
○法人事務局（全体）が示すメニューに沿って実施している。
○独自で購入した資料（参考書、DVD等）を活用し、研修を行っている。
○法人研修・施設内研修・他研修へ参加している。
○地域密着型の事業所なので、地域の方々の暮らし（地域の方々が先生として）から、生活を学ぶことからスタートしている。又、採用者それぞれの職歴や背景が違うので、本人の得意、不得意を面接でフォローしながら、段階的に育成するプロセスをふんでできることを広げている。
○全国組織で実施する研修会への参加、eラーニング利用の研修の実施、施設内研究発表への取り組みを通じての自己研鑽、チームワーク醸成などを行っている。
○県内外研修のほかに、所内で1ヶ月に1回、日曜日に全職員にて、業務に携わるスキルアップ研修を実施し、指針に基づいた研修をしている。業務に係ることなので、みな真剣に取り組んでいる。
○法人からの資料等をもとに独自の方法で行っている。
○外部研修の実施、内部研修の実施、年に2回人事考課に基づいた全職員の面談実施を行っている。
○新人教育研修、チューター制度を行っている。
○外部へ人材育成コンサルティングとして業務委託している。
○内部研修として年間計画を立て実施している。また、経験年数の浅い職員に対しては、個別で仕事を抱え込まないよう定期的に管理者によるヒアリングを実施している。
○キャリア段位等のラダー作成し、課業までの評価の仕組みを整え、相手に合わせた教育を実施している。
○キャリアパスの仕組みを周知し、キャリアアップのために積極的に研修へ参加させる。ガイドラインがあることは知っていたが、持っていないため今後活用したい。
○月に1回のスタッフ研修会、年に数回の会社外研修、仕事に必要な資格を取る際のサポートを行っている。
○施設内の安全委員会を活用して、人材育成に取り組んでいる。

【5】 その他、ガイドラインについて

自由記述
○今後の参考にする。
○ガイドライン作成に携わったものとして、ガイドラインの存在を一般的に知らない方々が多くて、残念である。是非、活用して頂きたいので、活用の仕方のワークショップや研修の必要性を感じている。
○今回の調査でガイドラインを知り、おきなわ福祉研修支援サイトで確認したので今後活用する。
○ガイドラインを取り寄せ、活用します。
○是非見て、出来るところは取り入れていきたい。
○H29年6月開園したので、ガイドラインの件は分からず、資料を取り寄せる。
○丁寧な説明でわかりやすい。
○医療や保育など多職種で協働する職場でのガイドラインとはなっていない。使用するテキストの紹介など具体的に進める際のガイドラインに限界がある。
○独自の人材育成に取り組む予定だが、ガイドラインも是非参考にしていく。
○自社ではサービス向上委員会を立ち上げ、研修など年間計画を立ており、今回ガイドラインの事を知り参考にしてみたい。

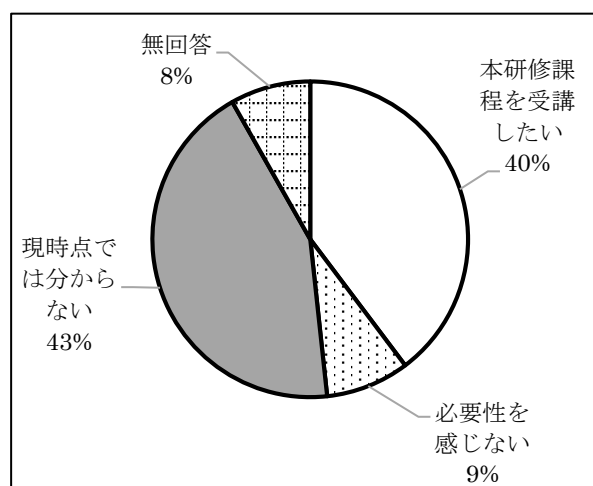
（4） 全国社会福祉協議会中央福祉学院が開発し、各都道府県・市の研修実施機関が実施している『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程』（以下、本研修課程）について

【1】 本研修課程の受講について

本研修課程は、全国社会福祉協議会・中央福祉学院が福祉・介護サービス分野に共通する能力を開発するための基礎的研修として開発。福祉・介護職員が自らのキャリアアップの道筋（キャリアデザイン）を描き、各施設・事業所のキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力の段階的・体系的な習得を支援するとともに、各施設・事業所の主体的なキャリアパスの整備や職員育成施策の確立・実施を支援することを目的としている。本研修課程の受講については、「本研修課程の内容が理解できないため、現時点では分からない」と回答した施設・事業所が多かった。

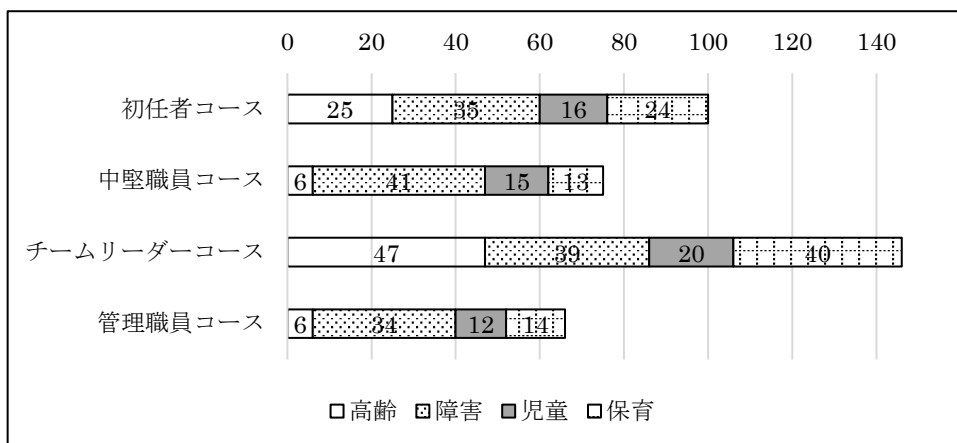
今年度から、本会・福祉人材研修センターにおいて、段階的に本研修課程を実施するため、周知・理解に向けた取り組みを行う。

項目	回答数	%
本研修課程を受講したい	116	40%
現時点で、本研修課程の受講の必要性を感じない。	25	9%
本研修課程の内容が理解できないため、現時点では分からない	127	43%
無回答	24	8%



【2】「受講させたいコース（階層）について（複数回答有）」

	高齢	障害	児童	保育	合計
初任者コース	25	35	16	24	100
中堅職員コース	6	41	15	13	75
チームリーダーコース	47	39	20	40	146
管理職員コース	6	34	12	14	66



※回答数

【3】「受講させたいコース」を選んだ理由について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○当施設の職員に当てはまるから。
○全階層ごとの研修について必要だと感じているため。
○中堅を選んだ理由、もうすぐ3年目というところまで育成したが、辞職者が年間3名いた。 チームリーダーを選んだ理由、管理者とは違う立場で同僚をまとめる人材を育てたい。
○核となる人材育成に力を入れたい。
○職員の今後のキャリアアップに役立ちそうだから。
○新採用職員のキャリアアップ目的で受講させたい。
○すべての利用者様のために大事だと感じるから。
○人材育成及び組織強化のため。受講させたい
○中堅職員が多数いるため。
○管理職やリーダー等の研修はありますが、中堅職員を対象にしたものが少ないので、機会があれば受講させたい。
○人材育成に力を入れていきたいため。
○直接処遇で経験を積んできた職員に役職を担ってもらう時に、職員を指導する立場になることで困惑する場面が多くみられるため。

○現在の職員が40代ということもあり、若い職員に今後リーダーとして学んでもらいたい。
○今までの経験を再考察し、リーダーとしての力量を発揮してもらいたい。
○職員の資質向上もモチベーション向上につながりそうだから。
○31年度に副主任、園長交代する予定があるため。
○事業継続、円滑な経営のため。
○知識がまだ足りないため。
○初任者コース→初任者として基礎的なことから学ぶため、管理職員コース→役職に就いていても研修が必要と感じるため。
○初任者コース～管理職員コースは、職員全体なので、職員全体の資質向上を図るうえで、重要だと思うから。
○階層別研修をキャリアパスに組み込むための参考になるので。
○中堅職員の意識改革とモチベーションUPにより組織が大きく変化していくと考える。
○基本的なことをしっかり学んでほしいスタッフが多い。リーダーの役割を学んでほしい。
○福祉の経験が浅いため、受講させたい。
○階層ごとの職員育成体系の確立が求められているため。
○法人内で取り組んでいるが、他事業所の情報も参考にしたいことと、現在の取り組みのチェック（評価）にもなるため。職員の質の向上につながっているため。
○チームをまとめるリーダーとしてのスキルアップを図りたい。
○組織全体のレベルアップを図るうえで、中堅及びチームリーダーの役割は重要と考える。リーダーシップを発揮し、部下の育成やモチベーションアップに貢献できる中間層を育成したい。
○初任者に自分のキャリア設計のイメージを持ってもらい定着へつなげたい。チームリーダーとしての自覚を促し、モチベーションを向上させるため。
○園内でのキャリアパス制度を作っても、園内のみで研修を行う事はとても難しい。このような研修があるのであれば、是非、園内のキャリアパスを作りたいと思った。
○就職して、できるだけ早めに福祉職に就いての知識を得る、中堅職としての活躍できる職員を育成しながら、将来管理職員として繋げていきたい。
○各階層のステップアップのため
○当園でも人材育成事業として外部業者へ委託しており、今後、各階級での業務や役割について検討している、参考にしたいため。
○初任→福祉職の認識及び仕事意識の向上。中堅→判断力、リーダーシップを身に付けてほしい。管理職→管理職としての業務・立場・意識を持ち、リーダーシップを図ってほしいため。
○管理業務と介護業務に追われ、部下のフォローや利用者への関与が十分できず、何もかもが中途半端になっている。対応しきれず悩んでいるため、受講させたい。
○キャリアパスの講習会に職員と管理者と一緒に参加し、熟知することによって、スムーズに保育士も理解できると思うから。
○人材育成について自信をつけるため。
○リーダーや管理職員にキャリアパス内容を学び、自分の役割を認識して実践してほしい。
○これから各分野におけるスキルアップ意識向上につながる研修等は常に必要だと感じる。

○自分の職場での立ち位置や今後の方向性を確認し、考えていく上でも受講は進めていく。
○まだ駆け出しで、園長の自覚と資質を高めるために必要と感じている。
○開業からまだ3年ほどなので、福祉に関するスキルを向上させたい。
○他業界からの転職者（初心者）の人材育成に役立てたい。中堅職員の働き方意識の方向性など。
○中堅職員・チームリーダー業務のスキルを身につけさせる指導が難しいため。
○中堅職員として立場、資質向上などでより充実した保育に繋げてほしい。
○順序として、まずはチームリーダーから理解を深め、その後、中堅職員、初任者と受講させた方が効率よく運営できるのかなと思った。その後は、本人の頑張り次第で！！
○職員の役割や経験の度合いに応じて受講させたい。
○仕事に対する自覚、責任、やりがいと意識の向上に役立たせたい。
○各コースとも専門的に研修を受講させ、各立場でのスキルの習得を目指す。
○後継をそろそろしないといけないから、一つに知識として持っていてもらいたい。
○事業所の人材を考慮した結果。
○基礎的知識がなく、独自の考えで支援する傾向が見える、対利用者の対応が面接等のスキルアップ、会議の進め方、話の引き出し方。
○若い人たちの育成がなかなか困難なので、受講させたい。
○すべてのコースに必要性を感じるが、次期管理者育成が必要になっている。
○小規模児童養護施設が開所して間もないため。
○年上の職員の場合、伝えづらい事もあるから。
○中堅職員へは、自身の将来像をイメージすることで仕事へのやりがいを持たせたい。 チームリーダーへは、将来的に組織の核となれる人材を育成したい。
○離島施設のため、人材育成については、困難であり、上記研修を通じて、職員のキャリアアップにつながる事が施設の介護の質をあげる事につながると考える。
○職員育成に力を入れていきたい。そのために、リーダーが積極的に取り組んでいってほしいから。
○社内を行っているが、沖縄県は社外の研修が少ないと感じるため、階層ごとに研修が受講できるのは、大変ありがたい事であり、また、職員のモチベーションの向上にもなると思う。
○開設以来、月1回のペースで初任から管理職のコースを実施しているが、改めて専門的な研修を受講することにより、一層応用力がついていくことを期待している。
○管理者やリーダーが把握し、触媒内研修等で職員に周知することで、職場全体がキャリアパスについて理解できると思う。
○新人職員に対して研修方法がよく分からない。
○独自の財源や単独事業では取り組むことが不十分なので、是非活用したい
○法人においても階層ごとに研修を実施しているが、中堅及びチームリーダー階層の研修の機会が少ない。
○人事考課制度を導入し、個々のキャリアアップを目指しており、それぞれの階層別にモチベーションアップにつなげていきたい。

○全体的に階層別の研修は実施しているものの、継続性がないため中途半端で終わっている。将来経営的な部分も重要になってくるから、中堅から管理職に重点を置いた研修を優先したい。
○入職5年以内の職員が多いため。
○主任に就いてから、1年も経過していないので、チームリーダーの役割等、基本的な業務がスムーズに遂行できるようにするため。
○ベテランと呼ばれる職員が現状維持ではなく、向上心を持って職務に取り組んでもらうため。
○事業所内研修よりも外部研修等で色々な講師による研修会を経験受講することでとてもいいモチベーションアップになったという声が多い。内部だけではなく、外部等他の事業職員との交流情報交換も含め、良い刺激になっているので、是非利用していきたい。
○職場になれた職員のさらなるキャリアアップで事業所全体のレベルを上げるため。

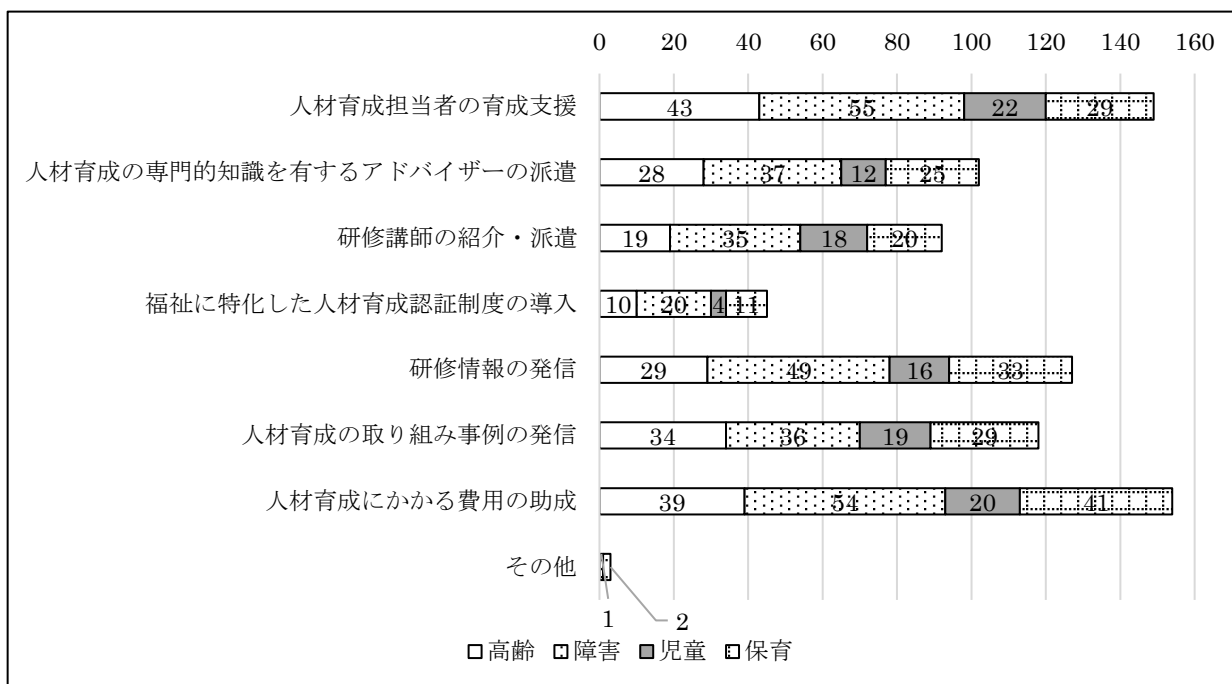
【4】「本研修課程の受講の必要性を感じない」理由について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○法人内で役割分担が構築されていない現状がある。主任、副主任の人材育成から着手し組織力から強化したいため。
○別のキャリアパスを始めたばかりで、実感する難題点を明確にした上で研修を受講したい。現時点では課されたことを処理するだけで全体像がつかめていないので、習得しづらい。
○幅広い研修体制を整えているため。
○受講させるための職員数に余裕がありません。
○研修よりも休みを確保させたい。人手がないので、休みが取れない、その上に、研修は出せないし、出した場合の負担も大きい。十分に人が足りている上での話だと思う。研修の話だけで現場は追い詰められている。
○障害者の就労支援に関わる事業なので、ピンポイントでの研修を望む。
○当法人において、育成体制がすでに整備されている。キャリアコンサルタントと顧問契約している。
○職務分野において、現段階で、キャリアパスを取り入れた場合の混乱が大きすぎると考えている。
○保育士の研修が多く、手が回らない。
○無料の研修などには業務の合間をぬってなるべく受講させているが、有料の研修になると会社的にまだそこまでの力がない。
○人材育成の重要性は重々感じているものの、日々の業務の質を確保するための人員、予算に余裕がなく、現状行っている人材育成方法で手一杯である。
○小規模な事業所で現職員のキャリアが充実して当面は、ここまでの研修は必要なく、課題別の専門的な研修の方が必要性を感じる。又、時間と費用にも余裕がない。

(5) 人材育成に取り組みにあたり、必要と感じる支援メニューについて（複数回答有）

	高齢	障害	児童	保育	総数
人材育成担当者の育成支援	43	55	22	29	149
人材育成の専門的知識を有するアドバイザーの派遣	28	37	12	25	102
研修講師の紹介・派遣	19	35	18	20	92
福祉に特化した人材育成認証制度の導入	10	20	4	11	45
研修情報の発信	29	49	16	33	127
人材育成の取り組み事例の発信	34	36	19	29	118
人材育成にかかる費用の助成	39	54	20	41	154
その他	0	1	0	2	3



※回答数